

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan.

Selanjutnya, salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Rivai (2015) Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, dan dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pada saat yang sama karyawanpun memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sendiri yang disebut penilaian kinerja. Pada umumnya sistem penilaian kinerja masih juga digunakan sebagai instrumen untuk mengendalikan perilaku karyawan, serta mengetahui kebutuhan Penempatan Kerja dan pengembangan karyawan yang bersangkutan untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri maka cara ini dilakukan dengan

Penempatan Kerja (Rivai, 2015). Karna tujuan dari pada Penempatan Kerja itu sendiri untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang di tetapkan (Sinambela, 2016). Dalam perkembangannya, Penempatan Kerja dianggap sebagai suatu instrumen yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Penempatan Kerja adalah proses yang terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2008). Seperti penelitian yang di lakukan oleh (Okechukwu, 2017) mengatakan bahwa Penempatan Kerja dan pengembangan karyawan akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Citraningtyas & Djastuti, 2017) dengan hasil penelitian bahwa Penempatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Penempatan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif artinya setiap peningkatan Penempatan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah

keterlibatan kerja dan Penempatan Kerja. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor Penempatan Kerja kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016:105) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu. Menurut Mangkunegara (2016:67).

Kepuasan kerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Karo dalam melakukan tugasnya masing-masing belum optimal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu dalam hal pelaporan hasil pekerjaannya, rendahnya niat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja yang semakin rendah yaitu masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu masuk kerja, dan cepat pulang tanpa alasan yang tepat.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Inspektorat Daerah Kabupaten Karo maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo masih belum maksimal.
2. Belum maksimalnya keterlibatan kerja pegawai untuk peningkatan kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.
3. Promosi Jabatan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Karo belum terlaksana sesuai dengan kriterianya.
4. Kepuasan Kerja pada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Karo belum tercapai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Keterlibatan Kerja, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo?
3. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo?
4. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo?
6. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo

- melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Keterlibatan Kerja, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Inspektorat Daerah Kabupaten Karo dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.

### **1.6.3 Manfaat Lainnya**

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.